パルシステム千葉
pal・system

女性活躍推進法
一般事業主行動計画　第４期策定について

厚生労働省の定める女性活躍推進法（※）に基づき一般事業主行動計画の提出が事業規模によって義務付けられています。
パルシステム千葉では第４期事業主行動計画（2025 年４月１日～2028 年３月 31 日）に基づいた目標設定と具体的な取り組み内容を以下の通り策定しました。

計画期間：2025 年４月１日　～　2028 年３月 31 日（3 年間）

〔目　標１〕
2028 年３月末までに女性管理職数を 10 名から 13 名に引き上げ、女性の管理職比率を 32.5%にまで高めます。
〔取り組み〕２０２５年４月～
①女性リーダー育成プログラムの強化（メンタリング、外部研修への派遣等）
②管理職候補の女性職員向けキャリアデザインワークショップを開催する
③組織内インターンシップを継続実施し、多様な職務経験を通して今後のキャリア形成に繋げる

〔目　標２〕
男性の平均育児休業取得日数を 10 日以上に増加させ、育児と仕事が両立できる体制を促進します。
〔取り組み〕２０２５年４月～
①女性リーダー育成プログラムの強化（メンタリング、外部研修への派遣等）
②管理職候補の女性職員向けキャリアデザインワークショップを開催する
③組織内インターンシップを継続実施し、多様な職務経験を通して今後のキャリア形成に繋げる

〔目　標３〕
新卒採用における女性比率を現状 38%(2022 年度～2024 年度平均)から 50%以上(2025 年度～2028 年度平均）に引き上げます。
〔取り組み〕２０２５年４月～
①女性職員を対象としたキャリア意識の醸成、管理・監督職養成を目的とした研修を実施する
②採用広報における女性職員のロールモデル紹介の強化（HP・インターンシップ・採用説明会等）

〔女性の活躍の現状に関する情報公表〕
・管理職に占める女性職員の割合　25.0%
・新卒採用における女性比率　38.0%
・男女の平均継続勤務年数の差異　男性 12.3 年、女性 12.0 年、差異 0.3 年
・男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
　全労働者：47.4%、正規職員：79.7%、非正規職員：99.2%
2025 年４月１日現在

（※）女性活躍推進法・・・・男女共同参画社会基本法の理念に則り女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現する目的で制定された法律です。

2025 年４月１日
パルシステム千葉　人事教育部